

**СУБЪЕКТИВНАЯ И ОБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА
УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ
ПСИХОМОТОРНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ У СОТРУДНИКОВ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГАИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Деятельность сотрудников государственной автомобильной инспекции (далее – ГАИ) является той профессиональной сферой, которая, с одной стороны, характеризуется высокой социальной значимостью, а с другой – экстремальными условиями деятельности. Наиболее ярко ее специфика проявляется в ходе выполнения служебно-оперативных задач, когда двигательную задачу нельзя полностью предвидеть заранее и ее решение приходится осуществлять при информационном или временном дефиците. Механизм реализации принятого решения обусловлен многими факторами, но его результирующая эффективность определяется психомоторными способностями, которые определяют не только умение быстро и эффективно решать новую или неожиданно возникающую двигательную задачу, но и быстро находить новое решение в изменившейся ситуации.

Методы и организация исследований. Профессиографические исследования проводилось с целью выявления и оценки профессионально важных психомоторных способностей у сотрудников подразделений ГАИ МВД Республики Беларусь. Основные исследования были проведены на базе Могилевского высшего колледжа МВД Республики Беларусь в сентябре-октябре 2012 г. Респондентами были избраны сотрудники ДПС ГАИ (n=56) из числа слушателей повышения квалификации. Сотрудники были распределены на 4 подгруппы в соответствии со стажем служебной деятельности: «1–5 лет» (n=16), «6–10 лет» (n=14), «11–15 лет» (n=15), «св. 15 лет» (n=11). Анкетирование проводилось на основе проекта единой номенклатуры профессионально важных качеств специалистов гражданской и военной сфер (Г.М. Зараковский, И.Н. Чунаева, В.А. Жильцов, С.Ю. Шустова, А.А. Волокитин, 2004). После получения необходимых результатов проводился сравнительный анализ объективных и субъективных оценок.

Самооценка уровня развития профессионально важных психомоторных способностей проводилась на основе описанной выше номенклатуры ПВК (модуль операциональных качеств). Анализ различий между объективной и субъективной оценками проводился по методике, описанной в работе Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконова (1996). Уровень и адекватность самооценки определялись на основании полученных коэффициентов: от 0 до 0,49 – неадекватная,

заниженная самооценка; от 0,50 до 0,89 – адекватная с тенденцией к занижению; от 0,90 до 1,09 – адекватная; от 1,10 до 1,49 – адекватная с тенденцией к завышению; от 1,50 до 2,00 – неадекватная, завышенная.

Для исследования психомоторных способностей использовалась методика «Effecton Studio 2006», включающая компьютерные версии аппаратурных методик, предназначенных для измерения сенсомоторных способностей, психических познавательных процессов и способностей управлять движениями в различных условиях. Измерялось латентное время простой зрительно-моторной реакции, простой аудиомоторной реакции, сложной зрительно-моторной реакции (реакции выбора) и определялась точность реакции на движущийся объект. В качестве ответных действий (моторный компонент реакции) во всех случаях использовались элементарные ручные движения.

Все расчеты проводились согласно общепринятым требованиям математико-статистической обработки. Статистический анализ экспериментального материала позволил извлечь необходимую информацию по изучаемым вопросам и аргументировать результаты педагогического эксперимента.

Основываясь на результатах исследований, в которых показано, что эффективность деятельности сотрудников силовых структур в экстремальных ситуациях во многом предопределяется уровнем развития свойств внимания (объем, концентрированность, устойчивость во времени, переключаемость, распределение и помехоустойчивость) и собственно психомоторных способностей (способность к реагированию на неожиданные сигналы и адекватному двигательному ответу, способность к быстрому реагированию в условиях выбора и сенсомоторному слежению за движущимся объектом). Эти компоненты психомоторных способностей были включены в анкету, с целью последующего выявления их значимости. Ниже приведены ПВК, которые сотрудники подразделения оценили как «крайне необходимые» или «необходимые»: *объем внимания (количество объектов, на которые может быть направлено внимание); концентрация внимания; устойчивость внимания во времени; переключаемость внимания (способность к быстрому переключению внимания с одного объекта на другой или с одной деятельности на другую); способность к распределению внимания между несколькими объектами или видами деятельности; помехоустойчивость внимания; способность к реагированию на неожиданный зрительный сигнал посредством определенных движений; способность к реагированию на неожиданный слуховой сигнал посредством определенных движений; способность к быстрому реагированию в ситуациях выбора (сложная зрительно-моторная реакция выбора); способность к сенсомоторному слежению за движущимся объектом.*

Анализ приведенных результатов показал, что подавляющее число респондентов считает, что высокий уровень развития выделенных психомотор-

ных способностей крайне необходим сотрудникам подразделений ГАИ для успешной служебно-оперативной деятельности (так считает от 16,7 до 41,2 % респондентов) или необходим (такого мнения придерживается от 59,3 до 89,4 % респондентов). Не более 5 % от общего количества респондентов уверены, что проявление данных способностей не определяет успешность профессиональной деятельности сотрудников ГАИ.

Несмотря на значимость рассматриваемого вопроса следует заметить, что на практике профессиональная диагностика различных сторон психофизической подготовленности и готовности к профессиональной деятельности нередко заменяется тестированием общей подготовленности либо субъективными суждениями об отдельных ее компонентах. Для выявления объективности такого рода «диагностики» в настоящей работе было проведено исследование различий объективной и субъективной оценки уровня развития психомоторных способностей.

Процесс самооценивания может происходить двумя путями: путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности или путем сравнения себя с другими людьми. Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер, при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень соответствия (на практике качества, которые человек приписывает самому себе, далеко не всегда адекватны).

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе с объективными основаниями этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных или желаемых представлений о себе. Адекватную самооценку с тенденцией к завышению можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая самооценка, наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности. Полученные результаты приведены в таблицах 1–4.

Таблица 1 – Сотрудники, имеющие стаж
служебной деятельности от 1 до 5 лет

Самооценка		Тестовая оценка		Т-критерий Стьюдента		Показатели объективности самооценки	
х (баллы)	m±	х (баллы)	m±	t=	Р-уровень значимости	Колич. критерии	Качественные критерии
6,32	1,23	6,11	0,98	0,13	P>0,05	1,03	Адекватная
6,76	0,87	7,01	1,12	0,18	P>0,05	0,96	Адекватная
7,11	1,02	6,33	1,13	0,51	P>0,05	1,12	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,39	2,21	5,12	1,78	0,45	P>0,05	1,25	Адекватн. с тенденц. к завышению
7,37	1,12	4,98	0,98	1,61	P>0,05	1,48	Адекватн.с тенденц. к завышению
7,12	1,17	5,84	1,45	0,69	P>0,05	1,22	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,89	0,98	6,11	0,96	0,57	P>0,05	1,13	Адекватн. с тенденц. к завышению
7,14	1,34	6,27	1,27	0,47	P>0,05	1,14	Адекватн. с тенденц. к завышению
7,23	1,87	5,43	1,32	0,79	P>0,05	1,33	Адекватн. с тенденц. к завышению
7,31	1,67	5,54	1,39	0,81	P>0,05	1,32	Адекватн. с тенденц. к завышению

Таблица 2 – Сотрудники, имеющие стаж
служебной деятельности от 6 до 10 лет

Самооценка		Тестовая оценка		Т-критерий Стьюдента		Показатели объективности самооценки	
х (баллы)	m±	х (баллы)	m±	t=	Р-уровень значимости	Колич. критерии	Качественные критерии
7,11	1,02	6,37	0,45	0,66	P>0,05	1,12	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,79	0,76	5,86	0,87	0,81	P>0,05	1,16	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,56	0,98	6,04	1,02	0,37	P>0,05	1,09	Адекватная
6,89	1,87	5,46	1,38	0,62	P>0,05	1,26	Адекватн.с тенденц. к завышению
7,02	1,09	5,37	0,76	1,24	P>0,05	1,31	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,97	1,44	5,86	1,06	0,62	P>0,05	1,19	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,82	1,07	6,92	0,54	0,08	P>0,05	0,99	Адекватная
6,88	1,12	6,12	1,75	0,37	P>0,05	1,12	Адекватн. с тенденц. к завышению
7,07	1,34	5,76	1,14	0,74	P>0,05	1,23	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,98	1,88	5,02	1,39	0,84	P>0,05	1,39	Адекватн. с тенденц к завышению

Таблица 3 – Сотрудники, имеющие стаж
служебной деятельности от 11 до 15 лет

Самооценка		Тестовая оценка		Т-критерий Стьюдента		Показатели объективности самооценки	
х (баллы)	m±	х (баллы)	m±	t=	Р-уровень значимости	Колич. критерии	Качественные критерии
6,34	1,14	6,12	1,23	0,13	P>0,05	1,04	Адекватная
6,02	0,76	6,27	0,87	0,22	P>0,05	0,96	Адекватная
5,47	0,58	5,87	1,02	0,34	P>0,05	0,93	Адекватная
6,17	0,94	5,88	2,21	0,12	P>0,05	1,05	Адекватная
6,48	1,12	6,49	1,12	0,01	P>0,05	1,00	Адекватная
5,87	0,59	5,07	1,17	0,61	P>0,05	1,16	Адекватн.с тенденц. к завышению
6,04	1,32	5,46	0,98	0,35	P>0,05	1,11	Адекватн. с тенденц. к завышению
5,88	1,34	5,14	1,34	0,39	P>0,05	1,14	Адекватн. с тенденц. к завышению
6,43	0,98	6,17	1,87	0,12	P>0,05	1,04	Адекватная
6,12	1,07	6,39	1,67	0,14	P>0,05	0,96	Адекватная

Таблица 4 – Сотрудники, имеющие стаж
служебной деятельности от 16 лет и свыше

Самооценка		Тестовая оценка		Т-критерий Стьюдента		Показатели объективности самооценки	
х (баллы)	m±	х (баллы)	m±	t=	Р-уровень значимости	Колич. критерии	Качественные критерии
5,76	0,98	5,89	1,12	0,09	P>0,05	0,98	Адекватная
6,19	1,12	6,27	1,17	0,05	P>0,05	0,99	Адекватная
5,17	1,13	5,46	0,98	0,19	P>0,05	0,95	Адекватная
5,98	1,78	5,72	1,34	0,12	P>0,05	1,05	Адекватная
5,56	0,98	6,04	1,87	0,23	P>0,05	0,92	Адекватная
6,54	1,45	6,17	1,67	0,17	P>0,05	1,06	Адекватная
6,74	0,96	6,06	0,98	0,50	P>0,05	1,11	Адекватн. с тенденц. к завышению
5,93	1,27	6,78	1,87	0,38	P>0,05	0,87	Адекватн. с тенденц. к занижению
6,17	1,32	7,03	1,09	0,50	P>0,05	0,88	Адекватн. с тенденц. к занижению
5,92	1,39	6,76	1,44	0,42	P>0,05	0,88	Адекватн. с тенденц. к занижению

Приведенные в таблицах 1–4 результаты показывают, что наименее адекватная самооценка уровня развития психомоторных способностей выявлена в группах испытуемых, имеющих относительно небольшой стаж профессиональной деятельности. В группах «1–5» и «6–10» только по двум способностям из 10 рассматриваемых зарегистрирована адекватная самооценка. В группах «11–15» и «свыше 15» зарегистрировано соответственно 7 и 6 адекватных среднегрупповых оценок. При этом в группах «1–5» и «6–10» отмечается стремление респондентов к завышенной самооценке, в то время как в группах «11–15» и «свыше 15» эта тенденция имеет обратный характер.

Выявленные показатели самооценки и их сравнение с объективными данными, характеризующими уровень развития психомоторных способностей, показывают, что наименее адекватная самооценка уровня развития выделенных ПВК зарегистрирована в группах испытуемых, имеющих относительно меньший стаж профессиональной деятельности. В группах «1–5» и «6–10» только по 20 % зарегистрирована адекватная самооценка. В группах «11–15» и «св. 15» зарегистрировано соответственно 70 % и 60 % адекватных среднегрупповых оценок. При этом в группах «1–5» и «6–10» отмечается тенденция

к завышенной самооценке, в то время как в группах «11–15» и «свыше 15» этот процесс имеет обратный характер.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что отсутствие системной диагностики и достаточно размытое представление сотрудников о показателях, характеризующих их психомоторные способности, приводит к достаточно неточной (в т.ч. неадекватной) самооценке психофизического состояния, что существенно снижает эффективность процесса профессионально-прикладной физической подготовки и, в конечном итоге, может негативно сказываться на результатах служебно-оперативной деятельности.